

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARINDA MESLEKİ KARAR PIŞMANLIĞININ PSİKOSOSYAL DİNAMİKLERİ: FİNANSAL STRES VE İŞ YÜKÜ

Gökçe ÖZKILIÇCI^{1*}

¹ Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakülte, Psikoloji Bölümü
ORCID No: <http://orcid.org/0000-0002-6451-7952>

Anahtar Kelimeler	Öz
Bilişsel ergonomi İş yükü Finansal stres, Mesleki karar pişmanlığı İş güvenliği uzmanları	İş güvenliği uzmanları, güvenli iş yerleri sağlamada çok önemli bir role sahiptir, ancak refahlarını ve performanslarını etkileyen önemli psikososyal risklerle karşı karşıyadırlar. Bu çalışma, Türkiye'deki iş güvenliği uzmanları arasında iş yükü, finansal stres ve kariyer kararı pişmanlığı arasındaki ilişkileri incelemektedir. Çalışmaya 224 iş güvenliği uzmanı katılmış ve iş yükü, finansal stres ve kariyer kararı pişmanlığı arasında önemli pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Özellikle, finansal stres, algılanan iş yükü ile kariyer kararı pişmanlığı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Bir başka deyişle ağır iş yükü, artan finansal stres yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak mesleki karar pişmanlığını artırmaktadır. Düşük ücretler veya iş güvencesizliğinden kaynaklanan finansal stres ve yüksek iş yükü, bilişsel performansın düşmesine, hatalara ve daha riskli kararlara yol açabilmektedir. Bu faktörler, uzmanların olumsuz deneyimler nedeniyle kariyer seçimlerini sorgulamalarına neden olan kariyer kararı pişmanlığına önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Bu bulgular, deneyimli iş güvenliği uzmanlarının bile kariyer seçimlerinden pişmanlık duyabileceğini ve genellikle finansal baskılar nedeniyle bunalmış hissedebileceğini vurgulamaktadır. Kuruluşların etkili liderlik, sürekli eğitim ve destekleyici çalışma ortamları oluşturarak bu psikososyal riskleri ele alması çok önemlidir. Finansal ve iş yüküyle ilgili stresi azaltmak, mesleki pişmanlığı önemli ölçüde azaltabilir ve sonuçta daha iyi iş güvenliği uygulamalarına yol açabilir.

THE PSYCHOSOCIAL DYNAMICS OF PROFESSIONAL DECISION REGRET AMONG OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS: FINANCIAL STRESS AND WORKLOAD

Keywords	Abstract
Cognitive ergonomics Workload Financial stress Professional decision regret Occupational safety specialists	Occupational safety specialist play a very important role in ensuring safe workplaces, but they face significant psychosocial risks that affect their well-being and performance. This study examines the relationships between workload, financial stress, and career decision regret among occupational safety specialists in Turkey. The study included 224 occupational safety specialists, and significant positive correlations were found between workload, financial stress, and career decision regret. Specifically, financial stress partially mediates the relationship between perceived workload and career decision regret. In other words, heavy workload increases career decision regret both directly and indirectly through increased financial stress. Financial stress stemming from low wages or job insecurity, combined with high workloads, can lead to decreased cognitive performance, errors, and riskier decisions. These factors significantly contribute to career decision regret, causing specialists to question their career choices due to negative experiences. These findings highlight that even experienced occupational safety specialist professionals may experience career regret and often feel overwhelmed due to financial pressures. It is crucial for organisations to address these psychosocial risks by fostering effective leadership, continuous education, and supportive work environments. Reducing financial and workload-related stress can significantly reduce career regret and ultimately lead to better occupational safety practices.
Araştırma Makalesi	Research Article
Başvuru Tarihi : 29.07.2025	Submission Date : 29.07.2025
Kabul Tarihi : 01.12.2025	Accepted Date : 01.12.2025

* Sorumlu yazar e-posta: gokce.ozkilicci@fbu.edu.tr

1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), iş yerindeki tehlikeleri ele almak ve sağlığı geliştirmek için tıp, mühendislik, ekonomi, işletme, ergonomi, sosyoloji, psikoloji, hukuk, insan kaynakları ve endüstriyel ilişkiler gibi çeşitli disiplinlerden yararlanır (Fan vd., 2020; Liu vd., 2023). İş güvenliği uzmanları, çeşitli sektörlerde güvenli çalışma ortamlarının tesis edilmesi ve sürdürülmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Bu profesyoneller, risk değerlendirmelerinden sağlık ve güvenlik mevzuatına uyumu temin etmeye, eğitimlerden yasal uyumluluğun denetlenmesine ve kurum içinde güvenlik kültürünü geliştirmek kadar geniş bir yelpazede sorumluluklara sahiptirler. Bu tür görevler, genellikle yüksek düzeyde dikkat, uzmanlık bilgisi ve isabetli karar verme becerisi gerektirmektedir. Ancak, bu kritik mesleki rolleri üstlenen profesyoneller, çeşitli psikososyal etkenlerin etkisine maruz kalabilmekte; bu durum hem verdikleri kararların niteliğini hem de kişisel iyi oluş düzeylerini doğrudan etkileyebilmektedir. İSG çok disiplinli bir alan olmasına rağmen, özellikle Türkiye'de bu uzmanların psikolojik sağlığı konusunda yapılan araştırmalar bakımından önemli eksiklikler bulunmaktadır. Yurtdışı alan yazınında ise daha kapsamlı çalışmalara rastlanmaktadır.

Yapılan çalışmalar, yetkin iş güvenliği uzmanlarının varlığı ile iş kazası oranlarındaki azalma arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Bakiko vd., 2020; Sulong ve Hassan, 2020). Uzmanların etkinliğinin artırılması; eğitimlerinin güncellenmesi, iş ortamındaki zorlukların azaltılması ve çalışanların bilinçlendirilmesi gibi faktörlere bağlıdır. Nitekim Leitão, Mc Carthy ve Greiner (2018), iş güvenliği profesyonellerinin ancak destekleyici bir çalışma ortamı sağlandığında verimli olabileceklerini ve bunun da kurumun genel güvenlik performansını artıracığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, uzmanların sürekli eğitimi, yalnızca kendileri için değil, tüm organizasyon genelinde stres başta olmak üzere olası risklerin önlenmesi ve yönetilmesinde de kilit bir rol oynamaktadır (Nikolić vd., 2021).

İş güvenliği uzmanlarının psikolojik durumları üzerine yapılan araştırmaların azlığına rağmen, araştırmalar, destek, talepler ve özerklik gibi psikososyal çalışma koşullarının, bu profesyonelleri fiziksel risklerden daha fazla etkilediğini göstermektedir (Aksoy ve Mamatoğlu, 2019; Garrigou ve Peissel-Cottenaz, 2008; Hovden vd., 2008; Jones, 2005). İş güvenliği uzmanları, mesleklerini icra ederken refahlarını ve iş performanslarını önemli ölçüde etkileyen özgün psikososyal riskler ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu riskler arasında iş güvencesizliği (Taşkiran, 2016), yoğun iş stresi (Akboğa vd., 2016; Derdowski ve Mathisen, 2023;

Kovacs vd., 2024), tükenmişlik (Kovacs vd., 2021; Öztürk, 2023), iş-yaşam dengesi sorunları (Chirico, 2017; Milczarek vd., 2007) ve iş yerinde şiddet veya taciz vakaları (Chirico vd., 2019) öne çıkmaktadır.

Güvenlik yönetimi bağlamında psikososyal faktörlerin, fiziksel tehlikelere kıyasla daha az önemli olduğuna dair yaygın bir algı mevcuttur. Bu durum, iş güvenliği programlarında psikolojik sağlık ve refahına yönelik kaynakların ve ilginin yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Aksoy ve Mamatoğlu, 2020; Guglielmi vd., 2013; Leka vd., 2011). Oysaki psikososyal faktörler, iş güvenliği uygulamalarının genel etkinliğini doğrudan etkilemektedir (Beck ve Lenhardt, 2019). Ancak iş güvenliği profesyonellerinin psikolojik durumlarına odaklanan çalışmaların sayısı sınırlıdır. Özellikle Türkiye'de, İSG alanında yazılan Türkçe makalelerin yetersiz olduğu ve sosyal bilimler alanındaki araştırmacıların bu konuya katkısının sınırlı kaldığı bildirilmiştir (Ercan ve Çelik, 2021). Bu eksiklikten hareketle, bu çalışma kapsamında, iş güvenliği uzmanlarının mesleki pişmanlık düzeylerinin yordayıcısı olarak düşünülen ve önemli psikososyal risk faktörlerinin başında gelen iş yükü ve finansal stres düzeyleri arasındaki ilişkilerin ele alınması amaçlanmaktadır.

2. Bilimsel Yazın Taraması

İş sağlığı ve güvenliği bağlamında, mevzuatların yetersizliği, işverenlerin maliyet düşürme politikaları ve çalışanların güvenlik önlemlerine uymaması gibi faktörlerin bir araya gelmesi, iş güvenliği profesyonellerinin yoğun düzeyde stres yaşamalarına neden olmaktadır (Afewerk vd., 2024; Köroğlu ve Ünal, 2023). İş güvenliği uzmanları gibi yüksek riskli ve sorumluluk gerektiren mesleklerde, bu uzmanlar iş yeri kaynaklı strese karşı daha açık ve savunmasız hale gelebilmektedirler (Nikolić vd., 2021).

Bu stres kaynaklarından biri de son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan finansal strestir. Finansal stres, sağlık, aile ve iş yaşamı dahil olmak üzere yetişkin yaşamının çeşitli yönlerini etkileyen ve demografik özellikler, sosyoekonomik durum veya yaşam evreleriyle sınırlı olmayan "kronik bir stres faktörü" olarak tanımlanmaktadır (Moreira- Choez vd., 2023; Rosso vd., 2024). Finansal stres, yetersiz maaşlardan, iş güvencesizliğinden veya beklenen ve gerçekleşen finansal ödüller arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanabilir (Simonse vd., 2024). Finansal stresin yol açtığı olumsuz etkilerin başında yaşam memnuniyetinin ve kalitesinin düşmesi gelmektedir (Duffy vd., 2020; Huang vd., 2020).

Creed ve arkadaşları (2021) özellikle finansal stres yaşayan çalışanların zorlu durumlara uyum sağlama ve hedeflerini düşürme olasılıklarının daha fazla olduğunu ve bu durumun kariyer stresinin artmasına ve algılanan istihdam edilebilirliğin

azalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların finansal stresi konusu yalnızca kişisel bir sorun değildir; kurumsal faaliyetlerin uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği ile de doğrudan bağlantılıdır.

İş yükü, belirli bir zaman diliminde bir çalışana verilen iş miktarını ifade etmekte ve dikkatle yönetilmesi gereken stratejik bir çalışma koşulu olarak düşünülmektedir (Inegbedion vd., 2020; Spagnoli vd., 2020). Görevleri tamamlamak için yeterli zamanın olmamasından kaynaklı olarak iş yükünün arttığını algılayan çalışanlar gerek zihinsel gerekse fiziksel olarak stresi daha fazla deneyimleyebilirler (Macdonald, 2003; Wibowo vd., 2021). Çalışanlar, görevlerini tamamlayabilmek adına çoğu zaman daha uzun çalışma saatlerine yönelme eğilimindedir. Ancak bu durum, yeterli düzeyde tazminatın (örneğin, ek boş zaman veya maddi karşılık) ve sosyal desteğin sağlanmamasıyla sonuçlanabilmektedir. Bu tür olumsuz koşullar, çalışanlar açısından stres düzeyini artırmakta ve iş yerindeki sağlık ve güvenliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Milczarek ve ark., 2007).

Aşırı iş yükü koşullarında çalışan bireyler, karar verme hızının azalması, hata yapma eğiliminin artması ve daha riskli karar alma davranışları ile karakterize edilen bilişsel performans düşüşü yaşayabilirler (Chenarboo vd., 2022; Pabst vd., 2013; Pooladvand ve Hasanzadeh, 2023). Bu durum, yanlış veya eksik kararların iş kazalarına veya meslek hastalıklarına yol açabileceği için iş güvenliği uzmanları için potansiyel olarak ciddi sonuçlar doğurabilir.

Mesleki karar pişmanlığı olgusu, mevcut kariyer yolları ile potansiyel alternatiflerin bilişsel bir karşılaştırmasıyla karakterize edilir ve bu karşılaştırma genellikle iş yükü ve stresle ilgili olumsuz deneyimlerden de beslenmektedir (Karatepe vd., 2021). Meslek seçimine ilişkin kararlar bireylerin sosyal, ekonomik ve duygusal refahında oynadıkları hayati rol nedeniyle çoğu insan için zorludur (Hartung, 2011). Bireyler, yaptıkları kariyer seçimi nedeniyle mutlu veya pişman olabilmektedir (Erdurcan ve Kırdök, 2017). Yüksek düzeyde mesleki pişmanlık yaşayan bireylerin, işlerine karşı daha az bağlılık hissettikleri ve mesleki tatmin düzeylerinin daha düşük olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Budjanovcanin vd., 2019; Hong vd., 2023; Saposnik vd., 2021). Ağır iş yüklerinden kaynaklanan stres, yetersizlik duygularını veya mesleki seçimleri sorgulamayı artırabilir (Akhavan vd., 2024; Emiral vd., 2024). İş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları etik ikilemler, yüksek sorumluluk ve potansiyel hukuki sonuçların da mesleki karar pişmanlığını artırabileceği düşünülebilir.

Yılmaz ve arkadaşları (2019) ile Karakaya (2018)

tarafından yapılan araştırmalar, iş güvenliği uzmanlarının düşük ücret, iş güvencesinin yetersizliği ve düşük gelir algısı gibi sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Köroğlu ve Ünal (2023) iş güvenliği uzmanları ile yürüttükleri çalışmada katılımcıların %67,57'sinin başka sektörde iş bulmaları durumunda mesleklerini yapmayacaklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular, uzmanların bildirdiği düşük iş tatmini düzeyleri (Karakaya ve Sancı, 2017) ile birlikte değerlendirildiğinde, uzmanların önemli bir finansal stres yaşadıkları ve bunun mesleki faaliyetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Finansal stresi ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi daha çarpıcı biçimde ortaya koyan bir rapor ILO (2017: 47) tarafından da hazırlanmıştır. Rapora göre, bazı uzmanlar, çalıştıkları yer için olumsuz rapor yazdıklarında sektörden dışlanma tehdidiyle karşı karşıya kalmakta, bu da onları düşük ücretleri ve olumsuz çalışma koşullarını kabullenmeye itmektedir. Benzer şekilde, Köse ve arkadaşlarının (2024) çalışmasında tespit edilen "yoğun mesai" ve "düşük ücret" gibi sorunlar, sırasıyla yüksek iş yükü ve finansal stres gibi, bu araştırmanın odaklandığı temel psikososyal risk faktörlerinin somut ifadeleri olarak değerlendirilebilir.

Görevlerin hacmi ve yoğunluğunu kapsayan iş yükü ve kişisel ekonomik istikrarla ilgili endişeleri yansıtan finansal stres, iş güvenliği uzmanları arasında karar vermenin altında yatan bilişsel ve duygusal süreçleri önemli ölçüde şekillendirebilen iki güçlü stresörü temsil etmektedir (Maqsood vd., 2024). Bu stresörlerin nasıl etkileşime girdiğini ve mesleki karar pişmanlığına nasıl katkıda bulunduğunu anlamak, daha sağlıklı ve etkili bir çalışma ortamı yaratmak bakımından oldukça önemlidir.

3. Yöntem

Türkiye'nin farklı illerinde ve sektörlerde İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışan kişilerin katılımıyla araştırma yürütülmüştür. Çevrimiçi olarak hazırlanan ölçekler araştırmacının kişisel girişimleri, meslek derneklerinin üyelere ulaşma konusundaki destekleri ve çevrimiçi platformlarda araştırma linkinin paylaşılması yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

Çalışma için gerekli örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla G*Power 3.1.9.7 programı kullanılmıştır. Analiz parametreleri 0,95 güven aralığı, 0,80 istatistiksel güç ve 0,05 Tip I hata oranı elde edecek şekilde ayarlanmıştır ve analiz sonucunda örneklem büyüklüğünün en az 210 katılımcı olması gerektiği bulunmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi ile 8 Mayıs – 30 Haziran 2025 tarihleri arasında veriler toplanmış ve toplam 231 iş güvenliği uzmanına ulaşılmıştır. Kontrol sorusuna doğru yanıt veremeyen 8 katılımcının verileri

kapsam dışında tutulmuştur. Toplam 224 katılımcıdan elde edilen veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir.

3.1. Araştırma Sorusu ve Hipotezleri

Bu araştırma, iş güvenliği uzmanlarının mesleki karar pişmanlığı düzeylerini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, iş yükü ve finansal stresin mesleki karar pişmanlığı üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Söz konusu ilişkiyi daha detaylı analiz etmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: İş güvenliği uzmanlarının algılanan iş yükü düzeyi, mesleki karar pişmanlığı düzeyleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki sergilemektedir.

Hipotez 2: İş güvenliği uzmanlarının finansal stres düzeyi, mesleki karar pişmanlığı düzeyleri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki sergilemektedir.

Hipotez 3: İş güvenliği uzmanlarının algılanan iş yükü düzeyi ile mesleki karar pişmanlığı düzeyleri arasındaki ilişkide finansal stres düzeyinin aracı rolü bulunmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Katılımcılara sırasıyla İş Yükü Fazlalığı Ölçeği, Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği, Finansal Stres Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

3.2.1. İş Yükü Fazlalığı Ölçeği (İYFÖ)

Çalışanların iş yükü fazlalığına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Alam (2016) tarafından uyarlanan beş maddelik İş Yükü Fazlalığı Ölçeği (İYFÖ) kullanılmıştır. Ölçek, tek boyutlu bir yapıya sahiptir ve veriler 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği aracılığıyla toplanmaktadır. Alam (2016) tarafından yürütülen uyarlama çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,86 olarak raporlanmış ve ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır.

3.2.2. Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği (MKPÖ)

Mesleki karar pişmanlığı ölçeği (MKPÖ) Brehaut ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş ve Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup toplam beş madde içermektedir. Ölçek maddeleri, "Hiç katılmıyorum=0" ile "Tamamen katılıyorum=4" arasında değişen 5'li Likert tipi bir formatta cevaplanmaktadır. 1., 3. ve 5. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçek puanının hesaplanması için, ters kodlanan maddelerin puanları öncelikle tersine çevrilmekte, ardından tüm beş maddenin puanları toplanarak toplam puan elde edilmektedir. Bu toplam puandaki artış, karar pişmanlığının arttığına işaret etmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak

rapor edilmiştir. Mevcut çalışmada ise bu katsayı 0,90 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Finansal Stres Ölçeği (FSÖ)

Katılımcıların finansal stres düzeylerini ölçmek amacıyla Heo ve arkadaşlarının (2020) geliştirdiği ve Türkçe uyarlaması Özkılıççı ve Onay Kılıç (2025) tarafından gerçekleştirilen Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) kullanılmıştır. Üç boyutlu olan ölçekte, her bir boyutta 8'er madde olmak üzere toplam 24 madde yer almaktadır. Ters madde bulunmayan öçek 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin uyarlama çalışmasında toplam puan için Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,95 olarak ölçülmüştür. Bu çalışmada ise 0,97 olarak hesaplanmıştır.

3.2.4. Kişisel Bilgi Formu

Bilgi formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir durumu, iş güvenliği uzmanlığı sınıfları, hangi kuruma bağlı çalıştıkları, çalışma durumları ve sürelerine ilişkin sorular sorulmuştur.

3.3. Etik Kurul İzni

Veri toplama işlemine geçmeden önce 10.03.2025 tarihli ve 2025/3-7 FBU protokol numaralı Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan Etik Kurul Onayı alınmıştır.

3.4. İstatistiksel Analiz

Verilerin istatistiksel analizi SPSS 23.0 (Statistical Package for Social Sciences) yazılımı ve PROCESS v.3.4.1 eklentisi (Hayes, 2013) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hayes'in (2013) önerileri doğrultusunda toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Model 4 kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının iç tutarlılık katsayılarını hesaplamak amacıyla Cronbach Alpha, elde edilen verilerin dağılımının normal olup olmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca, değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini belirlemek üzere Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda, Finansal Stres Ölçeği puanlarının çarpıklık (0,077) ve basıklık (-0,736); Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği puanlarının çarpıklık (0,291) ve basıklık (-0,584) ve İş Yükü Fazlalığı Ölçeği puanlarının çarpıklık (-0,49) ve basıklık (-0,525) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığı (Tabachnik ve Fidell, 2013) içerisinde yer aldığı gözlenmiştir. Tüm veri toplama araçlarına ilişkin yapılan analiz sonuçları her bir ölçek için güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğunu göstermiştir. Beşli derecelendirme ölçekleriyle ilgili güvenilirlik çalışmalarında, 0,70 katsayısının yeterli olduğu öne sürülmektedir (Sipahi vd., 2008).

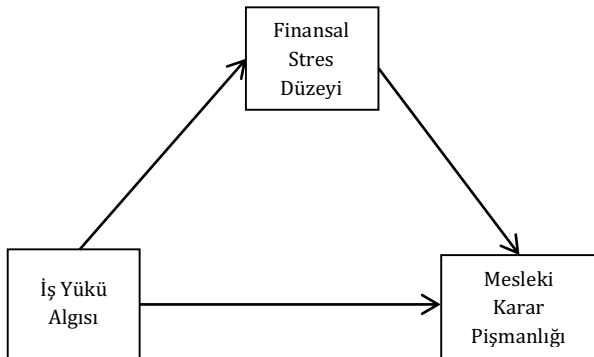
4. Bulgular

Araştırmaya 99'u kadın (%44,2) ve 125'i erkek (%55,8) olmak üzere toplam 224 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 39,19 (Sd = 9,50), sektörde çalışma süresi 12,5 yıl (Sd = 8,46) mevcut iş yerinde çalışma süresi ortalama 4,5 (Sd = 4,89) yıldır. Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarına ilişkin detaylı demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

	f	%	Birikimli %
Gelir Durumu			
Gelir giderden az	78	34.8	34.8
Gelir gidere denk	97	43.3	78.1
Gelir giderden fazla	49	21.9	100
Eğitim Durumu			
Lise	2	0.9	0.9
Lisans	104	46.4	47.3
Lisansüstü	118	52.7	100
İGU Sınıfı			
A sınıfı	109	48.7	48.7
B sınıfı	66	29.5	78.1
C sınıfı	34	15.2	93.3
Tekniker	15	6.7	100
Çalışılan Kurum			
OSGB	114	50.9	50.9
Şirket	82	36.6	87.5
Serbest	28	12.5	100

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan analizlere ve elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir. İlk olarak, değişkenler arasındaki ilişkileri ve temel istatistikleri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi ve betimleyici istatistikler sunulmuştur (Tablo 2). Ardından, iş yükü algısının mesleki karar pişmanlığı üzerindeki etkisinde finansal stres düzeyinin aracı rolünü test etmek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS makro eklentisi kullanılarak aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler, %95 güven aralığında değerlendirilmiş ve $p < 0,05$ düzeyi, istatistiksel anlamlılık için temel kabul edilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan aracılık analizi sonuçları, iş yükü algısı, finansal stres düzeyi ve mesleki karar pişmanlığı

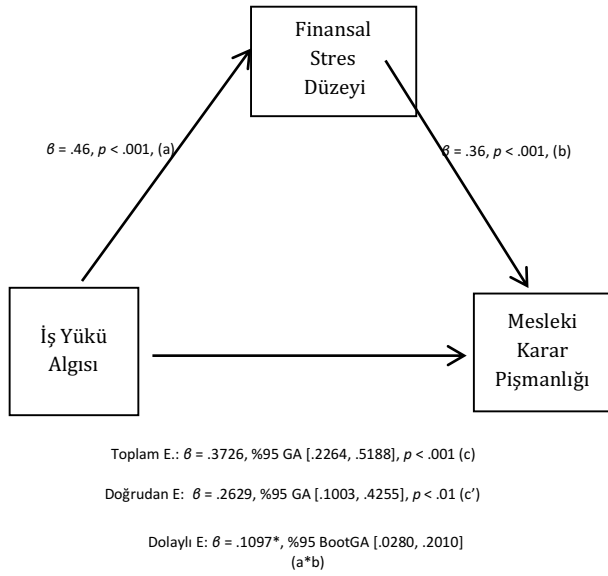
arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Analiz bulguları Tablo 2'de detaylı olarak sunulmuştur. Tablo 2'de görüldüğü gibi, iş yükü algısı ile finansal stres düzeyi ($r = 0,466, p < 0,01$) ve mesleki karar pişmanlığı ($r = 0,319, p < 0,01$) arasında anlamlı ve orta düzeyde korelasyonlar bulunmuştur. Finansal stres düzeyi ile mesleki karar pişmanlığı arasında da anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,307, p < 0,01$).

Tablo 2. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Değişkenler	X (Min-Max)	Sd	1	2	3
1. İş Yükü Algısı	18.74 (8-25)	4.33	1		
2. Finansal Stres Düzeyi	71.78 (24-120)	23.05	.466**	1	
3. Mesleki Karar Pişmanlığı	14.38 (8-25)	5.05	.319**	.307**	1

* $p < 0,01$

Aracılık rolünün incelenmesi amacı ile toplam etki (doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamı) ve dolaylı etki ($a*b$) hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, toplam etki modeli anlamlı bulunmuş ($R^2 = .2169, F(1, 222) = 61.48, p < 0.001$). Aracı değişken olarak finansal stres düzeyi eklendiğinde doğrudan etkinin de anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Toplam etki modelindeki standardize edilmemiş beta katsayısının ($\beta = .3726, \%95 \text{ GA } [-.2264, .5188], p < 0.001$) doğrudan etki modeline ($\beta = .2629, \%95 \text{ GA } [-.1003, .4255], p < 0.001$) göre de daha yüksek olması sebebiyle aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Aracılık rolü, orijinal veriden üretilen 5000 bootstrap örneklem üzerinde incelenmiş ve %95 güven aralığı (GA) dikkate alınmıştır. Bu yöntemle göre, güven aralığı içerisinde "0" değerinin bulunmaması, aracılık rolünün anlamlı olduğunu işaret etmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Bootstrapping yöntemi kullanılarak yapılan analizler de dolaylı etki modelinde güven aralığında sıfır bulunmadığını ($\beta = .1097, \%95 \text{ BootGA } [.0280, .2010], p < 0.001$) ve sonuç olarak modelin anlamlı olduğunu göstermiştir (Şekil-2).



Not: CI = Güven aralığı. Şekil 2'de standardize edilmiş beta kat sayıları (β) verilmiştir.

Şekil 2. Aracılık Modeli

Bu durum, iş yükü algısının mesleki karar pışmanlığı üzerindeki etkisinde finansal stres düzeyinin anlamlı bir aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Doğrudan etkinin de anlamlı olması, bu aracılık ilişkisinin kısmi aracılık olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, iş yükü algısı mesleki karar pışmanlığını hem doğrudan hem de finansal stres düzeyindeki artış üzerinden dolaylı olarak artırmaktadır. Bu bulgu, özellikle iş güvenliği uzmanları gibi meslek gruplarında, iş yükü algısının finansal stres yoluyla mesleki karar pışmanlığını artırdığını ve bu nedenle finansal stresin azaltılmasının önemini vurgulamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar, önerilen üçüncü hipotezi güçlü bir şekilde desteklemekte ve gerçekleştirilen aracılık analizinin geçerliliğini teyit etmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Aracılık Analizi Sonuçları

İlişki	Etki (β)	p Değeri	%95 Güven Aralığı	Anlamlılık
İş Yükü Algısı → Finansal Stres	2.4793	< .001	[1.8562, 3.1024]	Anlamlı
Finansal Stres → Mesleki Karar Pışmanlığı	0.0443	.0047	[0.0137, 0.0748]	Anlamlı
İş Yükü Algısı → Mesleki Karar Pışmanlığı (Doğrudan)	0.2629	.0016	[0.1003, 0.4255]	Anlamlı
İş Yükü Algısı → Mesleki Karar Pışmanlığı (Toplam)	0.3726	< .001	[0.2264, 0.5188]	Anlamlı
Dolaylı Etki (aracılık)	0.1097		[0.0280, 0.2010]	Anlamlı (Bootstrap)

5. Tartışma

İş güvenliği uzmanlarının finansal stresi, mesleki karar pışmanlığı ve iş yükü algıları arasındaki ilişkiler, alan yazınında henüz araştırılmamış bir konu olarak dikkati çekmektedir. Her ne kadar bu üç değişken arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olsa da genel psikososyal risk faktörleri ile ilgili olan alan yazını bu kesişim noktalarına dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Hem stresi hem de iş yükünü ele almak, çalışanların olumsuz durumlarla başa çıkmak için etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir (Çelik ve Köse, 2022). Genç yetişkinler arasında, kısıtlı finansal kaynaklarla karakterize edilen güvensiz istihdamın, eğitimden istihdama geçiş sürecinde kariyer memnuniyetini ve öz yeterliliği azalttığı gösterilmiştir (Zhong ve Xu, 2023). Algılanan yüksek iş yükü seviyeleri ve buna eşlik eden finansal stres, devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açarak, kuruluşların istikrarlı bir iş gücünü korumada karşılaştıkları zorlukları daha da kötüleştirebilir (Lee, 2011). İş yükünün dengelenmesini hedefleyen ve hakkaniyetli ücretlendirme veya finansal destek mekanizmalarını içeren müdahaleler, çalışan memnuniyeti ve iş güvencesi üzerinde yüksek düzeyde olumlu etkiler sağlamaktadır (Haiedar ve Kholifah, 2025; Wanyama, 2024). Bu durum, bireylerin sağlam istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmasının, kariyerlerinde daha sorunsuz bir ilerleme ve gelişmiş karar alma süreçleri sağladığını göstermektedir.

Finansal istikrarsızlık ve düşük ekonomik güven, öz yeterliliği zayıflatabilir, bireylerin kariyer kararları

konusunda daha az iyimser ve daha az özgüvenli olmalarına neden olabilir (Wang vd., 2022; Xin vd., 2020). Finansal güvensizliğin ele alınması, yalnızca psikolojik sağlıkta ortaya çıkabilecek sorunları iyileştirmekle kalmayıp aynı zamanda önemli kariyer ilerlemesini ve memnuniyetini de destekleyebilir (Jayasekara vd., 2020). Daha yüksek finansal stres algılayan bireylerin kariyer gelişiminin sekteye uğrayabileceği ve kariyerle ilgili öz yeterliliklerinin önemli ölçüde azalabileceği çeşitli çalışmalar ile desteklenmiştir (Creed vd., 2021; Creed vd., 2004; Quimby ve O'Brien, 2004). Bu durum, kariyerinde önemli aşamalar kaydetmiş çalışanlarda kariyer tercihlerinden dolayı pişmanlık hissetmeleri biçiminde de okunabilir.

Katılımcıların yaş ortalaması ve çoğunluğunun mevcut işlerinde ulaşabilecekleri en yüksek sınıfta olmaları göz önünde bulundurulduğunda elde edilen sonuçların ilginç olduğu düşünülmektedir. Ölçek puanlarından elde edilen ortalamalar düşünüldüğünde mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden elde edilen 14.38'lik ($SS = 5.05$) ortalama puanı katılımcıların genel olarak ölçeğin orta kısmında konumlandığına işaret etmektedir. İş yükü fazlalığı ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları ise 18.74 ($SS = 14.38$) katılımcıların yanıtlarının ölçeğin üst yarısına doğru yoğunlaştığını ve iş yükünün genel olarak yüksek bir seviyede olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgular bir arada düşünüldüğünde yaş ve konum itibarıyla genç meslektaşlarına göre önemli düzeyde yol kat etmiş olmalarına rağmen tecrübeli çalışanların gerek meslek tercihlerinden dolayı pişmanlık hissettikleri gerekse iş yükünden dolayı yoğunluk içinde oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Benzer durum finansal stres ölçeğinden elde edilen ortalama skorlar için söylenemeyebilir.

Muter ve arkadaşlarının (2012) belirttiği gibi, sosyal bulaşma etkisi yalnızca risk algılarının değil, aynı zamanda pişmanlık gibi bunlarla ilişkili duygusal durumların da ekip üyeleri arasında yayılmasını kolaylaştırabilir. Sonuç olarak, bir ekip üyesi pişmanlık veya artan risk algısı ifade ederse, bu durum diğer çalışanlarda da benzer duyguları tetikleyebilir ve kurumsal hiyerarşilerde yankılanarak güvenlik yönetimi ile ilgili çabaların karmaşık bir hal almasına yol açabilir. Tüm bu faktörler bir arada düşünüldüğünde iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları olumsuz deneyimler nedeniyle kariyer seçimlerini sorgulamaları durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda nihayetinde kariyer kararı pişmanlığına önemli ölçüde katkıda bulunabilmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, finansal stresi yüksek düzeyde algılayan iş güvenliği uzmanlarının iş yükünün getirdiği baskılara karşı daha savunmasız hale gelebileceğini ve bu durumun kariyer tercihlerinden dolayı pişmanlık duygusunu daha yoğun bir biçimde hissetmelerine yol açabileceğini

göstermektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

İş güvenliği uzmanları arasında karar pişmanlığı ve yüksek stres, sadece bireyleri değil, ekip dinamiklerini ve daha geniş organizasyonel güvenlik kültürünü de etkileyen dalga etkisi yaratabilir. Uzmanlar stres ve pişmanlık yaşadıklarında, iletişim etkinlikleri düşer, bu da psikolojik güvenliği zedeleyebilir, risk algılarını artırabilir ve genel güvenlik kültürünü zayıflatabilir (Edmondson ve Mogelof, 2006; Popovic vd., 2020).

Finansal ve iş yükü kaynaklı oluşan stresi azaltmak ve iş yerlerindeki genel sağlık ve güvenlik ortamını iyileştirmek için çözümler bulmak önemlidir. Etkili liderlik, eğitim ve olumlu bir güvenlik ortamı başta olmak üzere bu ve benzeri çözüm önerileri üretilmelidir (Bakiko vd., 2020; Dollard ve Bakker, 2010). Örneğin; şirketler, finansal okuryazarlığı teşvik ederek çalışanlarının ekonomik belirsizliklerle daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlayabilir ve böylece finansal stresle ilişkili psikolojik baskının azalmasını sağlayabilirler (Ashford vd., 2012).

Hem iş yükünü hem de finansal stresi ele alan hedefli müdahalelerin uygulanması, mesleki karar pişmanlığını önemli ölçüde azaltabilir ve daha iyi iş güvenliği uygulamalarını teşvik edebilir. Bu müdahaleler, aşırı stresin risk algısını bozabileceği ve yüksek riskli davranışlara yol açabileceği dikkate alınarak durumsal farkındalığı ve bilişsel süreçleri iyileştirmeye odaklanmalıdır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan da anlaşılacağı üzere iş güvenliği uzmanlarının maruz kaldıkları psikososyal riskler onların meslek tercihlerinden duydukları pişmanlık üzerinde rol oynayabilmektedir. Bu ve benzeri olumsuz duygular işçi sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişilerin işlerini motive ve etkili bir şekilde yapmalarının önüne geçebilir. Bu nedenle çeşitli riskleri tespit etmeye çalışan söz konusu meslek grubuna üye kişilerin yaşayabilecekleri risk faktörleri üzerine düşünmek ve bu konularda gerekli müdahale programları geliştirmek oldukça faydalı sonuçlar doğuracaktır. İşletmelerin iş güvenliği uzmanları başta olmak üzere çalışanlarının karşılaşabilecekleri riskleri tespit etmeye yönelik çalışmalar yapmalarının ne denli önemli olduğu bu çalışmayla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Her akademik çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar mevcuttur. Türkiye'de halihazırda iş güvenliği uzmanı olarak çalışanların sayısı (Resmi bir veri olmasa da sayının tahminen 150.000 civarında olduğu düşünülmektedir) göz önünde bulundurulduğunda elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından kısıtlı bir örneklem ile çalışıldığı dikkate alınmalıdır. Ayrıca katılımcıların iş

güvenliği uzmanlığı sınıfı ve çalıştıkları kurum bakımından homojen olarak dağılmadıkları da (ağırlıklı olarak A sınıfı uzmanlar ve OSGB'lerde çalışanlar katılım sağlamıştır) görülmektedir. Sonraki çalışmalarda bu kısıtlılıklar göz önünde bulundurularak yeni araştırmalar tasarlanabilir.

Çıkar Çatışması

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Kaynaklar

- Afework, A., Tamene, A., Tafa, A. (2024). Compliance with Standard Occupational Health and Safety Measures and Associated Factors Among Small-Scale Metal Industry Workers in Central Ethiopia. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 399-409.
- Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, G. E., Dikmen, Ü., Bayram, İ. (2016). İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması. 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu. TMH - 489 - 2016/1.
- Akhavan, A. R., Zhan, T., Lall, M. D., Barton, M. A., Reisdorff, E. J., Hu, Y., ... Lu, D. W. (2024). Suicidal Ideation, Perception of Personal Safety, and Career Regret Among Emergency Medicine Residents During the Covid-19 Pandemic. *AEM Education and Training*, 8(2), e10955.
- Aksoy, Ş., Mamatoğlu, N. (2019). Challenges of Occupational Safety Specialists' Scale: A Scale Development Study. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry and Psychology*, 1(2), 76-84.
- Alam, M. A. (2016). Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from the Aviation Industry. *Journal of Air Transport Management*, 2016/50 (1), 62-70.
- Ashford, N. A., Hall, R. P., Ashford, R. H. (2012). The Crisis in Employment and Consumer Demand: Reconciliation with Environmental Sustainability. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 2, 1-22.
- Bakiko, E., Serdyuk, V., Kuleshov, V., Ignatovich, I. (2020). The Experiment Results of Using the Competency-Based Approach in The Occupational Safety Management Field to Reduce Microtraumas in The Energy Sales Company. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 178, p. 01085). EDP Sciences.
- Brehaut J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E., Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a Decision Regret Scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281-292.
- Budjanovcanin, A., Rodrigues, R., Guest, D. (2019). A Career with a Heart: Exploring Occupational Regret. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3), 156-169.
- Chenarboo, F. J., Hekmatshoar, R., Fallahi, M. (2022). The Influence of Physical and Mental Workload on The Safe Behavior of Employees in The Automobile Industry. *Heliyon*, 8(10), e11034.
- Chirico, F. (2017). The Forgotten Realm of The New and Emerging Psychosocial Risk Factors. *Journal of Occupational Health*, 59(5), 433-435.
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., Magnavita, N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2470.
- Creed P. A., Patton W., Bartrum D. (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style, and The Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Creed, P. A., Sawitri, D. R., Hood, M., Hu, S. (2021). Career Goal Setting and Goal Pursuit in Young Adults: The Role of Financial Distress. *Journal of Career Development*, 48(6), 801-816.
- Derdowski, L. A., Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial Factors and Safety in High-Risk Industries: A Systematic Literature Review. *Safety Science*, 157, 105948.
- Dollard, M. F., Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological Health Problems, and Employee Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Pendleton, L. H., Boren, S., Garriott, P. O. (2020). Testing a Critical Cultural Wealth Model of Well-Being Among First-Generation Students. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 171-183.
- Duman, F. K., Çavuşoğlu, S. B., Yurtseven, C. N., Yurtseven, E. (2019). Assessment of Job Satisfaction and Stress Level of Occupational Safety Specialists. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 31(3), 12-22.
- Edmondson, A. C., Mogelof, J. P. (2006). Explaining Psychological Safety in Innovation Teams: Organizational Culture, Team Dynamics, or Personality? In *Creativity and Innovation in Organizational Teams* (pp. 129-156). Psychology Press.
- Emiral, E., Örs, B., Cantürk, N. (2024). Assessing Depression, Anxiety, Stress, and Occupational Decision Regret Levels Among Resident Physicians Working at Ankara University Faculty

- of Medicine Hospital. *Turkish Journal of Medical Sciences*, 54(5), 970-978.
- Ercan, S., Çelik, S. (2021). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırmalarında Psikolojinin Yeri: Türkçe ve İngilizce Alan Yazın Arasında Betimsel Bir Karşılaştırma. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(1), 111-141.
- Erdurcan, S., Kırdök, O. (2017). Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Mersin University Journal Of the Faculty of Education*, 13(3), 1140-1150.
- Fan, D., Zhu, C., Timming, A., Su, Y., Huang, X., Lu, Y. (2020). Using The Past to Map Out The Future of Occupational Health and Safety Research: Where Do We Go From Here?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 90-127.
- Guglielmi, D., Simbula, S., Vignoli, M., Bruni, I., Depolo, M., Bonfiglioli, R., ... Violante, F. S. (2013). Solving a Methodological Challenge in Work Stress Evaluation with The Stress Assessment and Research Toolkit (Start): A Study Protocol. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 8(1), 18.
- Haiedar, M. H., Kholifah, S. (2025). The Impact of Occupational Safety, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction in The Mining Industry: A Case Study of PT BCKA. *Journal of Management and Informatics*, 4(1), 587-598.
- Hartung, P. J. (2011). Barrier or Benefit? Emotion in Life-Career Design. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 296-305.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Heo, W., Cho, S. H., Lee, P. (2020). APR Financial Stress Scale: Development and Validation of a Multidimensional Measurement. *Journal of Financial Therapy*, 11(1), 1-28.
- Hong, Y., Kim, M. J., Roh, T. (2023). Mitigating the Impact of Work Overload on Cybersecurity Behavior: The Moderating Influence of Corporate Ethics-A Mediated Moderation Analysis. *Sustainability*, 15(19), 14327.
- Huang, R., Ghose, B., Tang, S. (2020). Effect of Financial Stress on Self-Reported Health and Quality of Life Among Older Adults in Five Developing Countries: A Cross Sectional Analysis of WHO-SAGE Survey. *BMC geriatrics*, 20(1), 288.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., Harry, L. (2020). Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- International Labour Organization (ILO). (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Sorumluluklarının Yürütülmesi ile İlgili Araştırma. Ankara. (Erişim: 10.07.2025).
- İmoisili, O. A. (1985). Task Complexity, Budget Style of Evaluating Performance and Managerial Stress: An Empirical Investigation. Ph.D. dissertation. *University of Pittsburgh*.
- Jayasekara, B. E. A., Fernando, P. N. D., Ranjani, R. (2020). A Systematic Literature Review on Financial Stress of Small and Medium Entrepreneurs. *Applied Economics & Business*, 4(1), 45-59.
- Karakaya, A., Sancı, V. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-13.
- Karakaya, T. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Karatepe, H. K., Atik, D., Şen, H. T., Yüce, U. Ö., Elibol, E. (2021). Effects of Career Management Applications on Nursing Students' Career Decisions, Academic Motivations and Decision Regret. *Journal of Contemporary Medicine*, 11(1), 113-119.
- Kovacs, I., Găman, G. A., Pupăzan, D., Irimia, A. (2024). Psychosocial Risks and New Emerging Technologies in Dangerous Environments. In MATEC Web of Conferences (Vol. 389, p. 00062). EDP Sciences.
- Kovacs, I., Gireadă, A. L., Irimia, A., Munteanu, L. (2021). Research on Psychosocial Risks in The Context of Intervention and Rescue Activities in Toxic/Flammable/Explosive Environments. In MATEC Web of Conferences (Vol. 342, p. 01007). EDP Sciences.
- Köroğlu, A. Ş., Ünal, B. Z. (2023). İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 538-551.
- Köse, A., Çakmak, İ., Gündoğdu, Ö. (2024). İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Ohs Academy*, 6(3), 184-191.
- Lee, C. B. P. (2011). How Perceived Workload Affects The Work Outcomes of Computer Professionals. *Australasian Journal of Information Systems*, 17(1), 35-51.

- Leka, S., Jain, A., Cox, T., Kortum, E. (2011). The Development of The European Framework for Psychosocial Risk Management: Prima-ef. *Journal of Occupational Health*, 53(2), 137-143.
- Liu, R., Liu, H. C., Shi, H., Gu, X. (2023). Occupational Health and Safety Risk Assessment: A Systematic Literature Review of Models, Methods, and Applications. *Safety science*, 160, 106050.
- Macdonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
- Maqsood, A., Gul, S., Noureen, N., Yaswi, A. (2024). Dynamics of Perceived Stress, Stress Appraisal, and Coping Strategies in an Evolving Educational Landscape. *Behavioral Sciences*, 14(7), 532.
- Milczarek, M., Brun, E., Houtman, I.L., Goudswaard, A., Evers, M., Bovenkamp, M.V., Roskams, N., Beeck, R.O., Pahkin, K., Berthet, M., Morvan, E., Kuhn, K., Kaluza, K., Hupke, M., Hauke, A., Reinert, D., Widerszal-Bazyl, M., Perez, J., Frutos, M.O. (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health*. European Agency for Safety and at Work.
- Moreira- Choez, J. S., Arteaga, K. C. C., Lara, R. M. B., Gutierrez, M. T. V., Herrera, M. K. G., Rodriguez, T. M. L. (2023). The Synergy Between Financial Education, Economic Well-Being, and Financial Stress: An Analysis of Interconnections and Reciprocal Effects. *Journal of Educational and Social Research*, 13(6), 283-293.
- Muter, B. A., Gore, M. L., Riley, S. J. (2012). Social Contagion of Risk Perceptions in Environmental Management Networks. *Risk Analysis*, 33(8), 1489-1499.
- Nikolić, V., Taradi, J., Petković, A. I. (2021). Workplace Stress of Occupational Safety Specialists in Croatia and Serbia. *Work*, 70(2), 419-431.
- Özkılıççı, G., Onay Kılıç, Y. (2025). Finansal Stres Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 42(2).
- Öztürk, T. (2023). İş Güvenliği Uzmanlarında Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Mesleki Tükenmişlikle İlişkisi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 35(3), 389-405.
- Pabst, S., Schoofs, D., Pawlikowski, M., Brand, M., Wolf, O. T. (2013). Paradoxical Effects of Stress and an Executive Task on Decisions Under Risk. *Behavioral Neuroscience*, 127(3), 369-379.
- Pooladvand, S., Hasanzadeh, S. (2023). Impacts of Stress on Workers' Risk-Taking Behaviors: Cognitive Tunneling and Impaired Selective Attention. *Journal of Construction Engineering and Management*, 149(8), 04023060.
- Popović, N., Bentele, U. U., Pruessner, J. C., Moussaïd, M., Gaissmaier, W. (2020). Acute Stress Reduces the Social Amplification of Risk Perception. *Scientific Reports*, 10: 7845.
- Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Quimby, J. L., O'Brien, K. M. (2004). Predictors of Student and Career Decision-Making Self-Efficacy Among Nontraditional College Women. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 323-339.
- Rosso, V. F., Muñoz-Pascual, L., Galende, J. (2024). Do Managers Need to Worry About Employees' Financial Stress? A Review of Two Decades of Research. *Human Resource Management Review*, 34(3), 101030.
- Sapoznik, G., Bueno-Gil, G., Sempere, Á. P., Rodríguez-Antigüedad, A., Del Río, B., Baz, M., ... Maurino, J. (2021). Regret and Therapeutic Decisions in Multiple Sclerosis Care: Literature Review and Research Protocol. *Frontiers in Neurology*, 12, 675520.
- Simonse, O., Van Dijk, W. W., Van Dillen, L. F., Van Dijk, E. (2024). Economic Predictors of The Subjective Experience of Financial Stress. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 42, 100933.
- Sipahi B., Yurtkoru, E. S., Çinko M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Beta Yayınları.
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536.
- Tabachnik B., Fidell L. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. baskı). Boston: Pearson Education.
- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 4(51), 1747-1768.
- Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in Psychology*, 12, 719771.
- Wanyama, R. (2024). The Modern Work Dilemma: Balancing Job Satisfaction with Financial

Necessity. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(8), 4285-4296.

Wibowo, A., Setiawan, M., Yuniarinto, A. (2021). The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404-412.

Xin, L., Tang, F., Li, M., Zhou, W. (2020). From School to Work: Improving Graduates' Career Decision-Making Self Efficacy. *Sustainability*, 12(3), 804.

Yılmaz, F., Selçuk, A. L. P., Çınar, U., Beytullah, Ö. Z. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. *Ohs Academy*, 2(1). 41-49.

Zhong, H., Xu, J. (2023). Precarious Employment and Subjective Career Success During the School-To-Work Transition. *Psychology Research and Behavior Management*, 2327-2339.